

Gaya Kepemimpinan dan Pendekatan dalam Mengatasi Stres pada Karyawan Studi Kasus Pusat Musik Liturgi (PML) Yogyakarta

Benyamin Regi

Program Pascasarjana Insitut Seni Indonesia Yogyakarta
benyaminregi22@yahoo.co.id

Abstrak

Pemimpin, kepemimpinan, dan seni dalam mengolah konflik sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi. Terutama dalam organisasi seni seperti di Lembaga Pusat Musik Liturgi Yogyakarta. Psikologi sosial dan organisasi merupakan suatu bagian yang sangat melekat dalam diri seorang pemimpin. Seni menyelesaikan berbagai persoalan terutama terhadap tekanan yang dialami oleh seseorang dalam organisasi memiliki dampak terhadap perkembangan psikis dan produktivitas kerja. Terdapat berbagai persoalan yang dapat menimbulkan stres sehingga diperlukan suatu pendekatan untuk mengatasi stres agar tidak menghambat kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menggali akar permasalahan psikologi organisasi terutama tentang kepemimpinan di Lembaga PML Yogyakarta serta menganalisis dan memformulasikan strategi pendekatan apa yang tepat dalam mengelola dan mengatasi stres yang dihadapi. Pendekatan sosial merupakan salah satu metode yang dapat merangkum ketiga metode lain seperti pendekatan psikologi, pendekatan individu, dan pendekatan transaksional. Stres di tempat kerja dapat kita lihat tidak hanya sebagai tingkat fenomena psikologi, tetapi juga sebagai proses politik dan sosial yang selalu terjadi dan tak terhindarkan. Penyelesaian solusi stres pada tempat kerja tentunya tidak bisa lepas oleh pengaruh sosial dan membutuhkan penyelesaian pendekatan sosial. Di sini peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan.

Kata kunci: psikologi seni, kepemimpinan, pendekatan sosial

Abstract

Leaders, leadership and art in processing conflict are needed in an organization. Especially in the arts organizations such as The Institution of Yogyakarta Liturgical Music Center. Social and organizational psychology is an inherent part of a leader. The art of solving various problems, especially against the pressure experienced by a person in the organization has an impact on psychological development and work productivity. There are various problems that can cause stress so that an approach is needed to cope with stress in order not to hamper performance. This study aims to explore the roots of the problems of organizational psychology, especially about leadership at PML Yogyakarta Institute as well as analyze and formulate the right approach strategy in managing and overcoming stress faced. Social approach is one method that can summarize the other three methods such as psychological approach, individual approach and transactional approach. Stress in the workplace can be seen not only as a level of psychological phenomena, but also as an ongoing and unavoidable political and social process. Completion of stress solutions in the workplace certainly can not be separated by social influences and requires the completion of social approach. Here the role of a leader is needed.

Keywords: art psychology, leadership, social approach

PENDAHULUAN

Pengelolaan organisasi seni erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan yang ideal untuk melakukan pendekatan terhadap penerapan setiap keputusan atau kebijakan manajerial. Gaya pendekatan yang dimiliki oleh seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam menentukan keberhasilan dan keberlangsungan organisasi. Hal ini dapat dimaknai sebagai suatu interaksi antara seorang pemimpin dengan anggotanya di dalam memainkan peranan masing-masing untuk menumbuhkan-kembangkan organisasi. Dengan demikian, kemampuan dalam memformulasikan setiap strategi dalam mengelola, mengendalikan serta mengarahkan setiap kebijakan agar terlaksana dengan baik dibutuhkan seni kepemimpinan.

Memimpin tanpa seni akan membuat suasana yang tegang, monoton, menimbulkan stres yang berakibat pada rendahnya produktivitas kerja. Hal demikian dapat diterapkan dalam organisasi-organisasi, baik formal maupun nonformal, seperti yang terjadi di Pusat Musik Liturgi Yogyakarta (PML) sebagai sebuah organisasi seni dalam gereja Katolik. PML Yogyakarta didirikan oleh Romo Karl-Edmund Prier, SJ yang sejak awal hingga saat ini menjadi ketua dan Paul Widyawan, pada tanggal 11 Juli 1971 di Yogyakarta. Lembaga ini tidak langsung didirikan begitu saja, melainkan melalui perjalanan waktu dan pemikiran yang cukup panjang.

Pendirian PML bermula dari kecintaan dan ketertarikan terhadap musik liturgi terutama musik inkulturasi yang berangkat atau berlandaskan kultur atau budaya Indonesia. Inkulturasi yang dimaksud adalah memasukkan unsur-unsur budaya dalam menciptakan lagu-lagu atau musik liturgi. Dalam buku *Perjalanan Musik Gereja Katolik Indonesia tahun 1957-2007*, dikemukakan oleh sang pendiri bahwa ide mendirikan PML bermula dari obrolan berkala dengan Paul Widyawan yang adalah seorang awam dan tokoh musik gereja Katolik sejak tahun 1967, ketika itu Romo Prier masih menjalani studi teologi di Yogyakarta. Dalam perbincangan tersebut, terdapat kesamaan pemikiran antara kedua tokoh ini untuk mengelola musik gereja secara profesional.

Sebagai pemimpin dalam mengembangkan lembaga ini, tentu saja terdapat banyak langkah-langkah dan aksi yang dilakukan untuk memajukan musik liturgi yang khas di Indonesia. PML memberikan penataran dirigen dan organis di berbagai daerah, bermula dari daerah yang dekat seperti Solo dan Semarang, maupun di daerah yang jauh, seperti Bandung, Jakarta, Malang, dan Surabaya. PML juga mengambil bagian dalam mengurus Ekaristi Kaum Muda (EKM) di Paroki Kotabaru Yogyakarta. Tugas tersebut menjadi kesempatan yang baik bagi PML untuk mengadakan eksperimen yang bermutu. Hasil yang diperoleh PML dari eksperimennya adalah dengan menyusun dan menerbitkan buku lagu. Buku lagu pertama yang dihasilkan adalah “Pekan Suci” tahun 1972. Buku tersebut berisikan nyanyian-nyanyian yang berbahasa Indonesia untuk liturgi Minggu Palma sampai Malam Paskah. Selanjutnya PML menyusun dan menerbitkan buku lagu yang kedua yakni “Gema Hidup” pada tahun 1973. Buku tersebut berisikan 125 lagu baru dalam bahasa Indonesia yang ditujukan bagi generasi muda.

Selain menyusun kedua buku lagu tersebut dalam bentuk tulisan, PML juga merekam dan mengedarkan rekaman tersebut ke penjuru Nusantara. Dalam pengelolaan ini, PML dibantu oleh mahasiswa-mahasiswi dari daerah yang belajar di Yogyakarta,

terutama mahasiswa yang kuliah di IPAK (Ilmu Pendidikan Agama Katolik). Hasil karya PML itu pun mendapat tanggapan positif dari berbagai pihak dan digunakan dalam kesempatan-kesempatan liturgi. Sejak saat itu, PML semakin dikenal oleh umat. Lagu-lagu dalam bahasa Indonesia semakin dikembangkan dan diperbanyak, baik itu melalui penerjemahan lagu-lagu dari luar negeri ke dalam bahasa Indonesia maupun penciptaan lagu-lagu Indonesia secara khusus.

Ditinjau dari segi usia, PML sudah cukup matang dalam keorganisasian. Pengelolaan lembaga ini di bawah kepemimpinan Romo Karl-Edmund Prier, SJ sejak didirikan hingga saat ini. Manajemen organisasi yang diterapkan adalah manajemen terpusat, di mana peran pemimpin organisasi sebagai pengendali utama keberlangsungan hidup organisasi. Dalam tubuh PML tidak terdapat sistem rotasi kepemimpinan atau promosi jabatan bagi anggota yang bekerja di organisasi ini. Hal ini dikarenakan lembaga ini didirikan oleh Kongregasi Serikat Jesuit, dan yang boleh memimpin adalah imam Jesuit yang berkompeten dalam bidang musik liturgi.

Hal ini berimbas pada tidak adanya proses regenerasi dalam hal kepemimpinan. Efek yang timbul adalah dari faktor usia yang semakin tua, berimbas pada produktivitas kerja yang stagnan atau menurun, sementara tuntutan untuk terus berkarya dan berinovasi dalam menciptakan karya terus meningkat. Para karyawan yang bekerja tidak mengalami promosi jabatan walaupun beban kerja dan tanggung jawab yang diemban semakin meningkat. Layaknya di perusahaan atau organisasi lain, kinerja dan prestasi menjadi salah satu faktor pemberian *reward* atau penghargaan terhadap prestasi karyawan.

Dalam organisasi PML, para karyawan dituntut bekerja maksimal namun tidak mendapatkan hal layaknya karyawan di tempat lain. Tidak terdapat standar untuk mengukur kinerja karyawan. Keadaan demikian lambat laun menimbulkan stres yang berpengaruh pada produktivitas kerja. Dan stres ini sudah terjadi dari waktu ke waktu tanpa disadari sehingga sampai saat ini para karyawan tidak merasa lagi adanya upaya lebih untuk menunjukkan kinerja yang optimal demi mendapatkan sebuah pengakuan atau apresiasi.

Secara umum telah tertanam suatu mental psikis anggota untuk bekerja secara sukarela tanpa menuntut perlakuan yang istimewa. Tekanan karena beban kerja dirasa tidak seimbang dengan apa yang didapatkan, sudah bukan masalah lagi bagi mereka. Hal ini menjadi pokok yang digali untuk mengetahui seni kepemimpinan dan pendekatan yang dilakukan agar menjadi suatu masukan bagi pemimpin di organisasi-organisasi lain. Suatu gaya atau seni kepemimpinan dan pendekatan diperlukan untuk mengatasi stres yang dihadapi.

Persoalan organisasi yang dirasakan sebagai akibat dari sebuah kebijakan akan berimbas pada masalah psikis yang dirasakan oleh karyawan. Tidak adanya proses regenerasi dalam kepemimpinan karena faktor aturan yang terikat pada Serikat Jesuit, kurangnya tenaga sumber daya manusia dalam pengelolaan organisasi, tidak adanya promosi jabatan atau kenaikan pangkat bagi karyawan PML, tekanan atau beban kerja yang bertumpu pada sekelompok orang yang bekerja dengan jumlah yang sedikit atau tidak seimbang.

Dari berbagai persoalan harus dikelola dengan hati-hati agar memacu produktivitas kerja. Hal ini dapat disadari bahwa tidak semua stres akan menimbulkan rendahnya produktivitas atau loyalitas karyawan menjadi berkurang. Semuanya tergantung dari

bagaimana seorang pemimpin memainkan perannya dengan melibatkan unsur-unsur atau kombinasi gaya kepemimpinan. Dengan demikian seni kepemimpinan sangat dibutuhkan dan diterapkan dalam mengendalikan kegiatan organisasi PML serta strategi pendekatan yang digunakan dalam mengatasi stres yang dialami, baik oleh pemimpin maupun karyawan dalam lembaga PML.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali akar permasalahan psikologi organisasi terutama tentang kepemimpinan di Lembaga PML Yogyakarta dan juga untuk menganalisis serta memformulasikan strategi pendekatan yang tepat dalam mengelola dan mengatasi stres yang dihadapi karyawan dalam Lembaga PML.

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi bagi kepastakaan dengan harapan dapat menjadi inspirasi dalam hal kepemimpinan dan pendekatan mengatasi stres dalam organisasi agar dapat meminimalkan stres yang dialami dan meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, manfaat lain adalah dapat menambah wawasan dalam hal pengelolaan organisasi serta memahami cara atau metode pendekatan dalam menyelesaikan masalah psikologi organisasi. Bagi PML dapat menjadi gambaran atau deskripsi tertulis tentang pendekatan-pendekatan yang tepat yang dapat dilakukan oleh pemimpin dalam mengatasi masalah stres pada karyawan dan juga untuk menjadi referensi yang dapat dipakai oleh anggota organisasi maupun kalangan luas.

Studi Pustaka

a. Pendekatan Psikologi

Kajian ini selalu dikembangkan dan terbukti menghasilkan berbagai macam teori, yang dikuatkan oleh beberapa penelitian, dan diterapkan sesuai dengan jenis masalah dan solusi yang sesuai dengan setiap kompleksitas tingkatan situasi. Sebagai contoh, dalam teori Selye, memandang stres sebagai sebuah jenis sindrom adaptasi umum (*a general adaptation syndrome*). Bahwa stres dilihat sebagai bentuk kegagalan penyesuaian psikologi, sebuah ketidakseimbangan emosi yang destruktif terhadap daya dan kreativitas manusia.

Ada tiga jenis stres yang berbeda sesuai dengan kondisi tingkatan dan fenomena psikologinya, yaitu yang pertama dikenal dengan istilah *shock*, *countershock*, dan *resistance*. Namun, ada beberapa peneliti berpendapat bahwa apabila seseorang bekerja dalam kondisi stres yg penuh, hal ini dapat diartikan, bahwa pengalamannya adalah positif, karena hal demikian dapat menempa mental dan mempromosikan pertumbuhan seseorang yang lolos dari tekanan. Seperti yang dipercaya dan dikatakan oleh aliran Nietzschean, bahwa bekerja dengan penuh tekanan, atau “segala sesuatu yang tidak membunuhku membuatku menjadi lebih kuat”.

Dan di sisi lain, seorang pakar seperti Selye, menganggap dan mempertahankan hipotesisnya bahwa segala keadaan mental yang tidak seimbang, dalam tempaan proses yang melelahkan dan tidak menyenangkan, akan berdampak pada pengurasan dan pelemahan energi secara radikal, termasuk berakibat pada efek kesehatan, yakni penyakit jantung, gangguan sistem kekebalan tubuh, dan kanker.

Pada bagian yang lain, pendekatan psikologi mengenai kasus ini juga mengidentifikasi efek ekstrim dari stres yang tinggi. Sindrom ini mengambil bentuk ke

dalam dunia kerja seseorang yang aktif terlibat dalam profesi jasa pelayanan. Sebagaimana diketahui, hubungan antarmanusia adalah hubungan emosi melawan emosi, di mana ketidakseimbangan psikologi lebih sering terjadi daripada kecocokan yang alami. Dan stres pada kondisi tipe pekerjaan ini, seperti yang dikatakan para pakar peneliti, dapat merusak tidak hanya pada kondisi kesehatan individu tetapi juga pada fungsi organisasi.

b. Pendekatan Perbedaan Individual

Dalam teori pendekatan lain, teori mengenai perbedaan individu, menyatakan bahwa setiap individu memiliki kondisi dan ketahanan psikologinya sendiri sehingga tingkatan stres seseorang adalah berbeda sesuai dengan perbedaan kondisi psikologi individu. Secara umum, hal ini dilihat dari korelasi antara variasi ukuran personalitas dan hasil yang berhubungan dengan kesehatan dan performa kerja. Dan masing-masing perbedaan kualitas psikologi seseorang memiliki respon yang bervariasi terhadap stres.

Jika ada seseorang mempertanyakan gagasan bahwa stres adalah bentuk alami dan berhubungan dengan tipe manusia secara umum, maka alternatif yang jelas adalah dengan mengatakan bahwa stres adalah produk dari tampilan umum dalam lingkungan organisasi. Dan di antara beberapa peneliti yang dengan gigih mempertahankan gagasan ini telah mencoba mengetahui dan mengkalkulasi tingkat stres dapat bangkit dengan dua kondisi.

Yang pertama adalah dari perjalanan atau tragedi hidup seseorang secara umum, seperti tentang riwayatnya yang pernah kehilangan pekerjaan atau tentang hubungan personalnya dengan atasan. Yang kedua adalah dari pilihan atau tuntutan. Dan hal ini memiliki bentuk stres yang berbeda. Dalam menjawab pertanyaan seperti di atas, para peneliti berusaha memfokuskan jawabannya dengan menentukan apa yang sebetulnya yang paling rentan dalam menimbulkan stres.

c. Pendekatan Berbasis Stimulus

Seperti yang dinyatakan seorang pakar, Cooper, menggolongkan ke dalam enam kategori utama penyebab pokok dari stres di tempat kerja, dan kriteria tersebut secara umum digunakan untuk memahami sifat stres di tempat kerja. Secara umum, teori ini menyatakan bahwa stres di tempat kerja adalah cenderung merupakan hasil dari: 1) tuntutan kerja yang tinggi, 2) kurangnya percakapan dalam hubungan kerja, 3) kurangnya dukungan dari kolega dan atasan, 4) menerima perlakuan yang kurang layak, 5) kurangnya kejelasan aturan, 6) kurangnya pengaruh dan keterlibatan dalam perubahan organisasi.

Dari ke enam hal di atas semuanya adalah satu tampilan umum dan bahwa masing-masing dari enam hal di atas merupakan suatu bentuk perasaan ketidakadilan yang diterima dan faktor yang memicu bangkitnya stres di tempat kerja.

d. Pendekatan Transaksional

Di sisi lain, dalam teori pendekatan transaksional, para pakar peneliti stres telah memperluas pemahamannya untuk melihat stres sebagai sesuatu yang secara psikologi dapat dialihkan atau disalurkan. Sebagian peneliti kontemporer menganggap bahwa stres sebagai ketegangan yang dialami oleh seseorang karena akibat dari kondisi lingkungan kerja yang mengancam kesejahteraan hidup mereka. Dan poin penting dalam kasus ini adalah bahwa apakah pemicu stres direspons secara dramatis dan problematis, tergantung pada kondisi mental kognisi seseorang. Keadaan ini bisa kita renungkan dari perkataan termasyhur, pujangga Shakespeare yang menuliskan, “bahwa tiada kebaikan maupun keburukan kecuali pikiran kita sendiri yang menciptakannya”.

Sejauh perkembangan pendekatan transaksional ini, terdapat elaborasi yang membedakan dua komponen pendekatan. Yang pertama adalah pendekatan primer, yang melibatkan evaluasi menyeluruh atas ciri tanda, situasi, kejadian, dan kondisi dari kesejahteraan hidup seseorang. Kedua adalah pendekatan sekunder, yang melibatkan penilaian seseorang terhadap kapasitasnya untuk merespons pemicu stres yang telah diterimanya. Ini adalah semacam proses evaluasi yang menarik keyakinan tentang diri, lingkungan, dan ketersediaan sumber daya. Reaksi stres biasanya berkembang dengan cepat apabila pemenuhan sumber daya yang dibutuhkan tidak memadai. Dan di antara hal ini, juga dapat dikarenakan komponen primer dan sekunder dalam pendekatan ini secara dinamis saling berhubungan. Kegagalan komponen primer memengaruhi komponen sekunder secara alami.

Dalam memahami stres dan pemicunya, poin kunci yang bisa digarisbawahi tentang banyaknya pemicu stres adalah bahwa mereka merupakan bagian keseluruhan dari organisme kolektif, serta pengalaman bersama di dalam lingkungan kerja. Sebagai contoh kasus adalah diskriminasi, kurangnya kesetaraan dan kesempatan, dan kondisi kerja yang melelahkan bukanlah kondisi yang dialami oleh seseorang, seorang diri saja. Dan poin ini juga menunjukkan bahwa terdapat dimensi sosial yang signifikan terhadap stres. Dengan demikian, meskipun pendekatan transaksional membuat kontribusi yang esensial, namun kerangka kerja teoretis harus dapat memberikan batas di dalam lingkup aspek personal dan aspek sosial. Oleh karena itu, pendekatan sosial hadir di sini sebagai alasan dan pertimbangan.

e. Pendekatan Sosial

Dalam teori pendekatan sosial dikenal dengan teorinya yang handal mengenai analisis diri, yang menyatakan bahwa perasaan atau keadaan diri seseorang ditentukan oleh anggota kelompoknya. Dan ini berarti tidak hanya keadaan murni personal, tapi keadaan diri seseorang bisa juga menjadi sosial, sesuai dengan perasaan kelompoknya mengenai anggotanya. Perasaan mengenai siapa diri kita tidak hanya dikuatkan oleh karena mengetahui kelompok tertentu mana yang menerima kita, tetapi juga oleh karena kita berbeda dari anggota kelompok lain. Sebaliknya, jika seseorang berada pada kelompok yang dipandang rendah oleh kelompok lain, maka hubungan antarkelompok dapat menjadi ancaman dan menjadi pemicu potensial stres. Maka dari faktor ini, stres di tempat kerja bisa pula dianggap sebagai sebuah rasisme, mengingat sifat pertentangan interpsikologisnya yang tak terhindarkan.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data

a. Wawancara

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah *interview* bebas terpimpin yaitu pewawancara membawa pedoman yang merupakan garis besar tentang

hal yang akan diteliti. Pertanyaan ini secara khusus ditujukan kepada informan peneliti, yakni Ketua Pusat Musik Liturgi Yogyakarta dan salah satu karyawan PML.

Guna memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, wawancara dilakukan kepada:

1. Ketua Pusat Musik Liturgi Yogyakarta, Romo Karl-Edmund Prier, SJ yaitu wawancara mengenai sejarah dan latar belakang mendirikan PML serta visi dan misinya. Wawancara dilanjutkan dengan menggali informasi sesuai topik pembahasan yakni tentang manajemen dalam mengelola PML serta gaya kepemimpinan. Strategi pembelajaran mengatasi masalah organisasi terutama stres di tempat kerja serta pencapaian-pencapaian yang diperoleh dari hasil penerapan strategi yang dibuat.

2. Salah satu karyawan PML, Bapak Agus yaitu wawancara mengenai pengalaman kerja, pandangannya terhadap lembaga maupun terhadap gaya kepemimpinan serta kapan dan bilamana seorang karyawan mengalami stres di tempat kerja.

b. Transkripsi hasil wawancara

Rekaman audio dan video merupakan sumber utama data dalam penelitian kualitatif. Saat ini semakin banyak literatur yang membahas mengenai proses transkrip atau alih bentuk dari rekaman audio menjadi rekaman tertulis. Biasanya fokus penelitian terkait dengan analisis sosio-linguistik dan wacana.

Secara umum, ada pandangan bahwa transkrip membangun makna dari pembicaraan atau tindakan daripada mereproduksi apa yang disampaikan. Beberapa peneliti sosial menilai peran penting pemilihan kata yang digunakan dalam transkripsi dan deskripsi perilaku pembicara yang ditujukan untuk menangkap keberadaan sesuatu secara independen dari proses transkripsi. Dalam proses transkripsi, ada makna yang di-‘konstruksi’ dan yang ‘terberi’. Peneliti perlu berhati-hati untuk mengenali keduanya.

Setiap peneliti memahami bahwa kualitas transkrip menjadi salah satu instrumen penting karena hasilnya berpotensi memengaruhi analisis peneliti dari data yang dikumpulkan. Saat ini menjadi hal yang umum bagi akademisi atau peneliti sosial untuk mempekerjakan orang lain (transkriptor) untuk menuliskan rekaman audio atau video untuk tujuan pengumpulan data. Kontrol kualitas sepenuhnya berada di tangan peneliti sehingga dia harus cermat memilih transkriptor. Sebagian besar transkriptor yang bekerja di *Transcript* DOC pernah melakukan penelitian, baik itu untuk tugas kuliah, skripsi atau profesi. Oleh karena itu, pentingnya melakukan transkripsi sesuai permintaan pelanggan dan sebesar mungkin dapat memberi konteks ekspresi pembicara. Pada saat yang sama, *Transcript* DOC tidak memasukkan interpretasi pribadi dan murni menuliskan apa yang diucapkan pembicara.

Alat pengumpulan data

a. Daftar pertanyaan

Daftar pertanyaan merupakan hal pokok dalam menggali informasi melalui wawancara. Daftar pertanyaan harus disusun secara jelas mengenai isi pertanyaan yang akan diajukan. Pertanyaan harus dibuat sedemikian rupa agar dapat menggali informasi yang

sedetail dan seakurat mungkin agar tidak ada informasi yang terlewatkan. Pertanyaan juga harus fokus pada topik penelitian agar tidak keluar dari topik yang ingin diteliti.

b. Rekaman (*Recorder*)

Rekaman merupakan hasil berupa suara atau video yang diperoleh dari hasil wawancara. Rekaman ini digunakan sebagai bahan mentah data yang kemudian ditranskripsikan.

Analisis Data

Mengorganisasikan dan menganalisis data

Teknik analisis data adalah cara menganalisis data yang diperoleh dari penelitian untuk mengambil kesimpulan hasil penelitian. Proses analisis data dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yang telah diperoleh dari penelitian di lapangan, yaitu dari observasi, wawancara, pengalaman yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto, dan sebagainya.

Proses pengolahan data dimulai dengan mengelompokkan data yang terkumpul melalui wawancara, dokumentasi dan kajian pustaka maupun catatan yang dianggap dapat menunjang dalam penelitian ini untuk diklasifikasikan dan dianalisis berdasarkan kepentingan penelitian. Hasil analisis data tersebut selanjutnya disusun dalam bentuk laporan dengan teknik deskriptif analisis, yaitu dengan cara mendeskripsikan keterangan-keterangan atau data-data yang telah terkumpul dan dianalisis berdasarkan teori-teori yang ada.

Dalam penelitian ini, data yang telah terkumpul dianalisis secara deskriptif. Data-data yang telah dikumpulkan oleh peneliti kemudian direduksi (disederhanakan), diklarifikasi (dikelompokkan), diinterpretasikan, dan dideskripsikan ke dalam bentuk bahasa verbal untuk mencapai verifikasi (penarikan kesimpulan). Data yang terkumpul dari berbagai cara ini semua tetap diurai dengan kata-kata. Analisis tersebut dibagi ke dalam tiga tahap, yaitu:

1. Reduksi data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berkaitan erat dengan proses analisis data. Pilihan-pilihan peneliti tentang bagian data mana yang dipilih, data yang dibuang, cerita mana yang sedang berkembang, itu merupakan pilihan-pilihan analisis.

2. Peringkasan kode

Kegiatan peringkasan kode merupakan kegiatan yang sangat penting, sebab dari awal pengumpulan data, seorang penganalisis kualitatif harus mampu mencari benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola, konfigurasi, yang semua itu merupakan satu kesatuan yang utuh, bahkan barangkali ada keterkaitan alur, sebab akibat, serta preposisi. Perlunya dibuat pengodean pada transkrip agar mudah dipahami dan mudah dalam pengelompokan data serta menganalisis data.

3. Penyajian data

Penyajian data merupakan sekumpulan informasi yang terkumpul dan memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian yang sering digunakan dalam penelitian kualitatif adalah bentuk wacana naratif (penceritaan

kronologis) yang merupakan penyederhanaan dari informasi yang banyak jumlahnya ke dalam kesatuan bentuk yang disederhanakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi tentang data yang diperoleh adalah dengan mewawancarai dua orang narasumber yakni yang pertama pimpinan Pusat Musik Liturgi Yogyakarta untuk mengetahui latar belakang sejarah mendirikan Pusat Musik Liturgi Yogyakarta, menggali sasaran dan tujuan yang ingin dicapai, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam lembaga PML. Wawancara berikutnya dilakukan kepada seorang karyawan bernama Yohanes Wahyudi yang bekerja di PML untuk mengetahui atau menggali tentang peran dan fungsi, serta pengalaman psikis yang dirasakan sebagai seorang karyawan swasta pada organisasi atau lembaga nonprofit seperti PML Yogyakarta. Hal lain yang digali adalah mengenai pandangannya terhadap lembaga dan pola atau gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh ketua PML.

Mencapai keberhasilan dalam suatu usaha atau memenuhi target dari suatu rencana, pemimpin tentu saja akan melakukan berbagai upaya atau aksi untuk menggerakkan roda organisasi. Peran pemimpin sangat penting dan berpengaruh dalam menentukan dan mengendalikan jalannya roda organisasi. Hal ini tidak terlepas dari apa yang terjadi di lembaga PML. Dalam temuan, secara umum tidak terdapat spesifikasi khusus terhadap gaya kepemimpinan yang dipakai. Seperti halnya mengatur tugas masing-masing anggota yang bekerja di PML, nampaknya tidak adanya keharusan yang mengikat bagi pemimpin untuk memerintah tetapi mengandalkan kesadaran masing-masing anggota untuk bekerja sesuai tugas pokok masing-masing. Semua yang akan dikerjakan sudah terprogram dengan jelas. Namun terdapat juga hal-hal yang dapat berubah sehingga peran pemimpin untuk memberikan detail tugas yang baru sangat dibutuhkan.

Menyimak temuan-temuan dalam penelitian ini, secara psikis, mungkin pemimpin merasa nyaman dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya, atau anggota juga merasa nyaman dalam menjalankan peran masing-masing. Namun, rasa nyaman itu terjadi karena suatu perasaan terpanggil untuk melakukan tugas pelayanan, menuruti perintah atau loyalitas terhadap tugas sosial gerejani. Tidak terdapat ukuran yang pasti untuk memberikan penilaian sejauh mana orang merasa nyaman atau stres terhadap hal yang dialami. Namun terkadang dalam lembaga sosial seperti ini, orang dengan sukarela mengabdikan diri walaupun stres itu sebenarnya ada. Terkadang pemimpin memberikan tugas atau tanggung jawab yang besar karena menganggap bahwa ini adalah lembaga sosial gerejani maka anggotanya pasti akan turuti saja.

Hal lain yang juga muncul dari anggota yang menerima tugas yang diberikan walau dari segi waktu, tenaga, maupun pikiran, sebenarnya menolak tetapi karena adanya beban psikologis dalam diri sehingga menerima saja suatu tugas dengan terpaksa. Sejauh yang dapat diamati bahwa stres yang dialami tidak menunjukkan ke permukaan dampak negatifnya, karena terdapat pandangan atau pola pikir positif maka, stres ini tidak berimplikasi pada prestasi kerja.

Mengamati temuan, baik gaya kepemimpinan maupun bagaimana anggota mengondisikan dirinya dalam menjalankan suatu tugas, sesungguhnya terdapat stres yang tidak diungkapkan secara verbal. Stres semacam ini terjadi dalam kurun waktu yang lama sejak awal seorang karyawan mulai bekerja atau terjadi dalam perjalanan waktu. Stres ini terjadi disebabkan oleh beberapa faktor antara lain seperti dalam temuan bahwa dikarenakan oleh tuntutan kerja yang tinggi, kurang jelasnya aturan atau tugas, pemberian tugas yang tumpang tindih bahwa semua harus bisa mengerjakan tugas apa saja yang diberikan, tidak adanya ruang untuk mengomunikasikan hasrat atau keinginan layaknya karyawan di lembaga lain, tidak adanya stimulus atau rangsangan kerja bagi anggota misalnya kenaikan pangkat atau promosi jabatan dan adanya keterpaksaan menerima tugas karena sudah menganggap sebagai tugas sosial gerejani.

Mendapatkan perlakuan istimewa untuk menghilangkan beban psikologis atau stres adalah hal yang sia-sia dalam mengatasi stres. Hal ini dikarenakan ukuran kepuasan seseorang berbeda-beda. Oleh karena itu, dapat dilakukan dengan beberapa pendekatan dalam menyelesaikan atau mengatasi stres yang dialami antara lain:

1. Kepemimpinan yang Efektif

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam melakukan pendekatan untuk mengatasi stres. Secara psikologis untuk mengatasi stres, seorang pemimpin harus mempunyai pengetahuan yang luas dan kompleks tentang sistem manusia, tentang orang-orang yang bekerja di lembaga PML. Mereka tidak dikenal hanya sebagai karyawan dalam hubungan kerja saja tetapi secara pribadi, kekeluargaan, dan hal-hal yang bersifat personal.

Pemimpin juga dituntut untuk memahami karakteristik kelompok meliputi: norma, nilai-nilai kemampuannya, pola komunikasi, tujuan, ekspresi, dan keakraban kelompok sehingga tidak ada jurang komunikasi dengan anggota. Dan seorang pemimpin di lembaga seni seperti ini harus memahami karakteristik individu. Pemahaman tentang karakteristik individu sangat penting karena setiap individu adalah unik, dan masing-masing mempunyai kontribusi yang berbeda.

2. Melakukan Pendekatan Psikologi Seni

Pendekatan psikologi seni, karyawan yang bekerja di PML diarahkan untuk mengolah stres ke arah positif maka, apabila seseorang bekerja dalam kondisi stres yang penuh, hal ini dapat diartikan, bahwa pengalamannya adalah positif karena hal demikian dapat menempa mental dan mempromosikan pertumbuhan seseorang yang lolos dari tekanan dan justru akan menempa seseorang menjadi lebih kuat dalam menghadapi situasi apapun. Hal ini sudah terjadi dan berlangsung cukup lama karena secara psikis, anggota yang bekerja di PML sudah dibuat nyaman dengan sistem kerja yang ada. Salah satu alasan utama adalah pendekatan yang dilakukan dari sisi kenyamanan terhadap kerja yang memang dibutuhkan karyawan yang memiliki jiwa seni. Sehingga dengan demikian bagi seorang pemimpin dibutuhkan suatu gaya atau cara yang membuat karyawan merasa nyaman walaupun dalam tekanan untuk melakukan kegiatan berkesenian atau menghasilkan, bersama-sama menumbuhkan organisasi.

3. Pendekatan Perbedaan Individual

Setiap individu yang bekerja di lembaga PML pasti memiliki latar belakang yang berbeda. Oleh karena itu pendekatan yang dilakukan disesuaikan dengan kondisi bawaan seseorang agar tidak menimbulkan masalah baru. Orang perorangan harus didengar, apa

yang menjadi keluhan atau masalahnya. Lalu dilakukan pengarahan untuk memahami tujuan bersama yang ingin dicapai oleh lembaga sebagai tanggung jawab sosial bersama yang membutuhkan andil dari masing-masing anggota tanpa mengesampingkan perbedaan latar belakang masing-masing. Jawabannya adalah dengan menentukan apa yang sebetulnya yang paling rentan dalam menimbulkan stres bagi seseorang. Dengan demikian stres dapat diminimalkan.

a. Pendekatan Berbasis Stimulus

Pendekatan ini dilakukan dengan memahami sifat stres di tempat kerja serta penyebab pokok dari stres di tempat kerja. Pemicu bangkitnya stres di tempat kerja merupakan suatu bentuk perasaan ketidakadilan yang diterima. Ketidakadilan bisa berupa tuntutan kerja yang tidak seimbang sehingga pemimpin harus memetakan secara jelas tentang tugas dan fungsi masing-masing anggota, membangun komunikasi yang dapat merangsang kreativitas dan semangat kerja, serta memberikan dukungan yang penuh agar karyawan mau bekerja dengan sepenuh hati.

b. Pendekatan Transaksional

Terdapat dua komponen pendekatan, yang pertama adalah pendekatan primer, yang melibatkan evaluasi menyeluruh atas ciri tanda, situasi, kejadian dan kondisi dari kesejahteraan hidup seseorang. Kedua adalah pendekatan sekunder, yang melibatkan penilaian seseorang terhadap kapasitasnya untuk merespons pemicu stres yang telah diterimanya. Dalam hal ini, tidak semua karyawan yang bekerja di lembaga PML dipandang atau diperlakukan sama.

c. Pendekatan Sosial

Sebagai seorang pemimpin yang mengelola lembaga seni yang bersifat sosial keagamaan harus melakukan pendekatan sosial dalam mengatasi stres yang dialami oleh anggotanya. Secara sosial para anggota mengabdikan diri untuk memajukan musik liturgi di tanah air. Hal ini berarti tidak hanya keadaan murni personal, tapi keadaan diri seseorang bisa juga menjadi sosial, sesuai dengan perasaan kelompoknya mengenai anggotanya, mengenai lingkungan kerja serta untuk apa dan siapa dia bekerja. Dalam kenyataan, kita dapat melihat sejumlah fakta sosial yang saling mendukung dan memengaruhi timbulnya potensi stres. Perasaan diri antara pribadi satu dan pribadi lain menjadi bukti psikologis dan menjadi dampak yang berakibat sosial. Dan di saat yang bersamaan, hal demikian menjelaskan bahwa stres memiliki dimensi sosial yang sangat penting. Hal ini juga berarti bahwa di lingkungan kerja, stres bisa timbul dari tindakan kelompok yang saling bertentangan persepsi dan perasaan.

KESIMPULAN

Strategi pengelolaan lembaga Pusat Musik Liturgi sejauh ini sudah berjalan dengan baik. Namun terdapat hal-hal pokok yang harus diperhatikan sebagai bahan evaluasi dalam mengatasi masalah psikologi organisasi terutama bagaimana mengelola dan mengatasi stres yang terjadi. Dari beberapa temuan, pembahasan serta cara penyelesaian masalah yang ditawarkan maka dapat disimpulkan hal mendasar yang sesuai dengan karakteristik

lembaga PML adalah pendekatan sosial merupakan salah satu metode yang dapat merangkum ketiga metode lain seperti pendekatan psikologi, pendekatan individu, dan pendekatan transaksional.

Dari uraian di atas, stres di tempat kerja dapat kita lihat tidak hanya sebagai tingkat fenomena psikologi, tapi juga sebagai proses politik dan sosial yang selalu terjadi dan tak terhindarkan. Oleh karenanya, saran yang dapat diberikan adalah reduksi stres bisa dicapai oleh respons dari masing-masing variasi individu, dan juga dapat dicapai melalui tindakan dan perasaan dari kelompok sosial. Mengingat keduanya adalah faktor yang utama, penyelesaian solusi stres pada tempat kerja tentunya tidak bisa lepas oleh pengaruh sosial dan membutuhkan penyelesaian pendekatan sosial.

KEPUSTAKAAN

- David De Cremer, J.K. Murningham, & R. Van Dick. 2011. *Social Psychology and Organization*. New York: Roudledge, Taylor & Francis Group.
- Francois Chioccio, E. Kevin Klloway, & Brian Hobbs. 2015. *The Psychology and Management of Project Teams*. Oxford University Press.
- Samuel H. Tirtamihardja, MSc. 2015. *Listening Is Golden*. YASKY.
- Achmad Maulana. 2004. *Kamus Ilmiah Populer*. Yogyakarta: Absolut.
- Prier, Karl-dmund, SJ. 1986. *Musik Gereja dari Abad ke Abad*. Yogyakarta: PML.
- Sitompul, Binsar. 1988. *Paduan Suara dan Pemimpinnya*. Jakarta: PT. BPK Gunung Mulia.
- Soedarsono, R.M. 1999. *Metodologi Penelitian Seni Pertunjukan dan Seni*. Bandung: Masyarakat Seni Pertunjukan Indonesia.
- Dr. Huub J.W.M. Boelaars, OFM Cap. 2015. *Indonesianisasi: Dari Gereja Katolik di Indonesia menjadi Gereja Katolik Indonesia*, Kanisius. Yogyakarta: Emha. Pusat Musik Liturgi dalam HIDUP No.10 1983, 8.
- Lincoln dan Guba, Tjiptono. 2007. (dalam Lexy J. Meleoeng 2010: 186). *Strategi Pengelolaan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Damajanti, Irma. 2013. *Psikologi Seni*. Bandung: Kiblat Buku Utama.